

# Demografischer Wandel – Auswirkungen auf die Personalentwicklung

Dr. Hans-Peter Klös

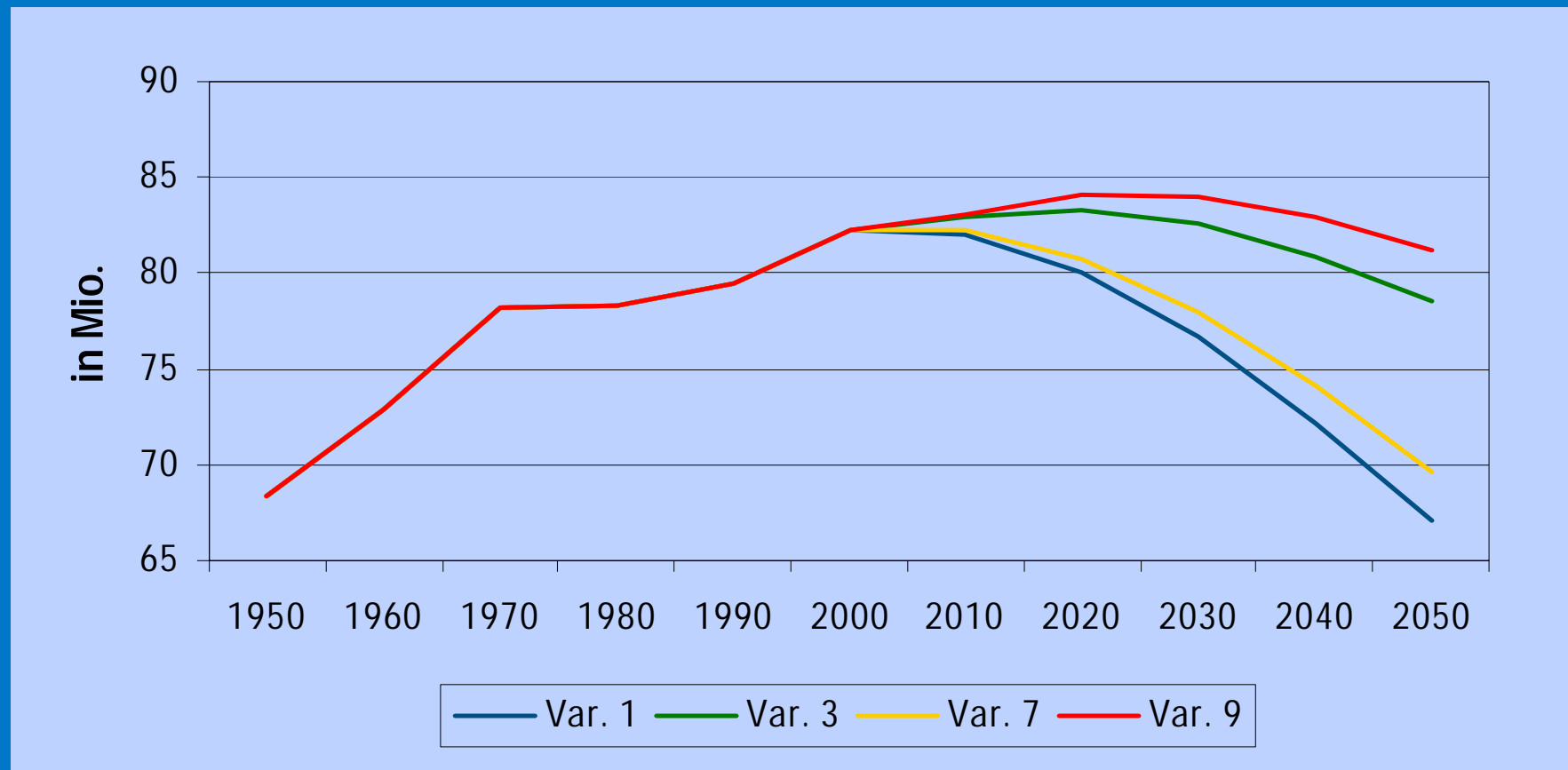
Forum Demografischer Wandel, Wirtschaftsförderung Osnabrück, 13. März 2006

# Gliederung

- Demografische Eckdaten
- Ansatzpunkte einer demografieorientierten Personalpolitik
- Ansatzpunkt: Eintritt in das Unternehmen
- Ansatzpunkt: Tätigkeit im Unternehmen
- Ansatzpunkt: Austritt aus dem Unternehmen

# Bevölkerungsentwicklung und -prognose

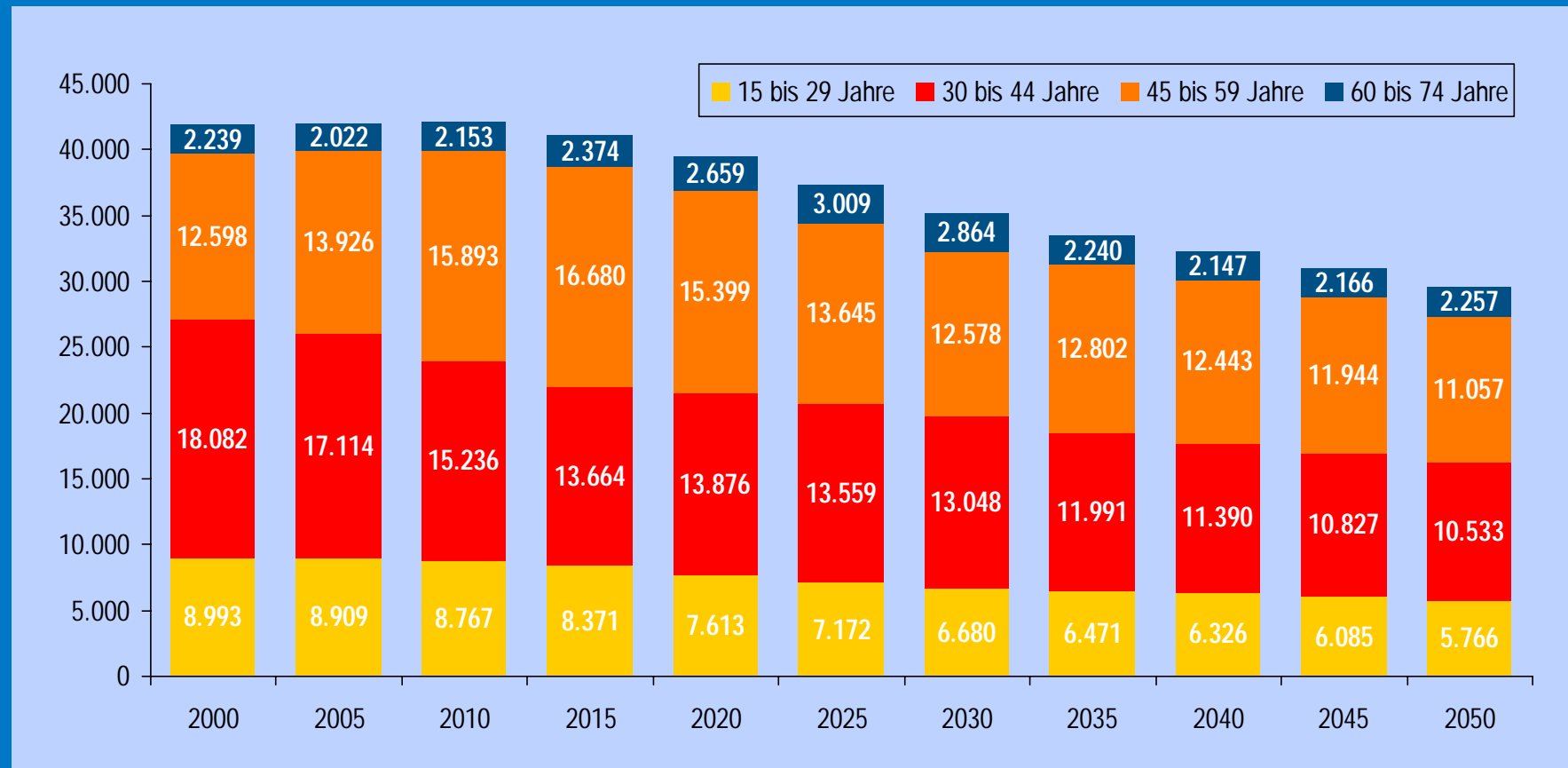
Ergebnisse der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung



Quelle: Destatis, 10. Koordinierte BVB

# Erwerbspersonenpotenzial

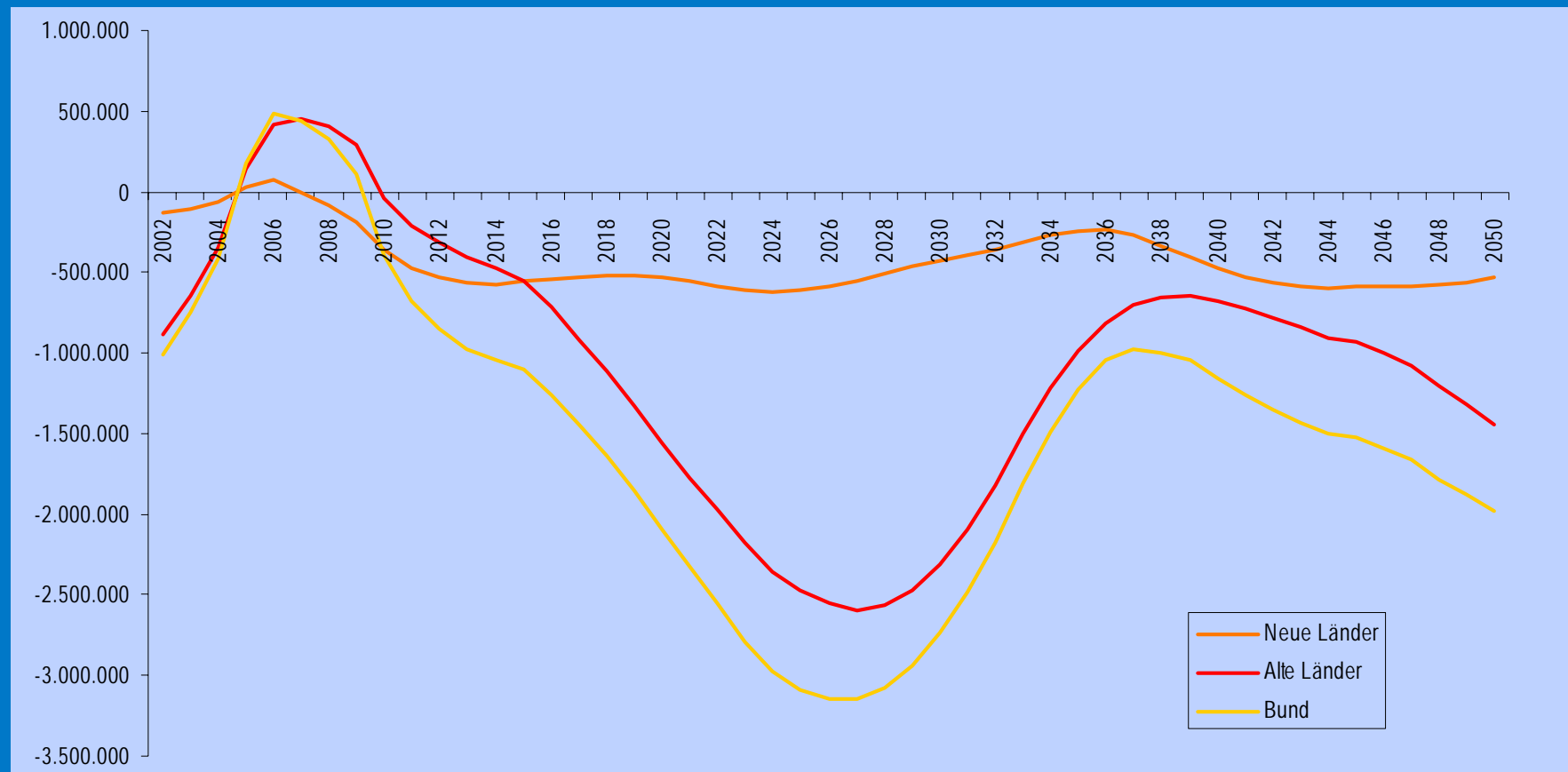
Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050, in Tsd.



Quelle: Destatis, Fuchs/Thon, 1999; eigene Berechnungen

# Erwerbspersonenersatz

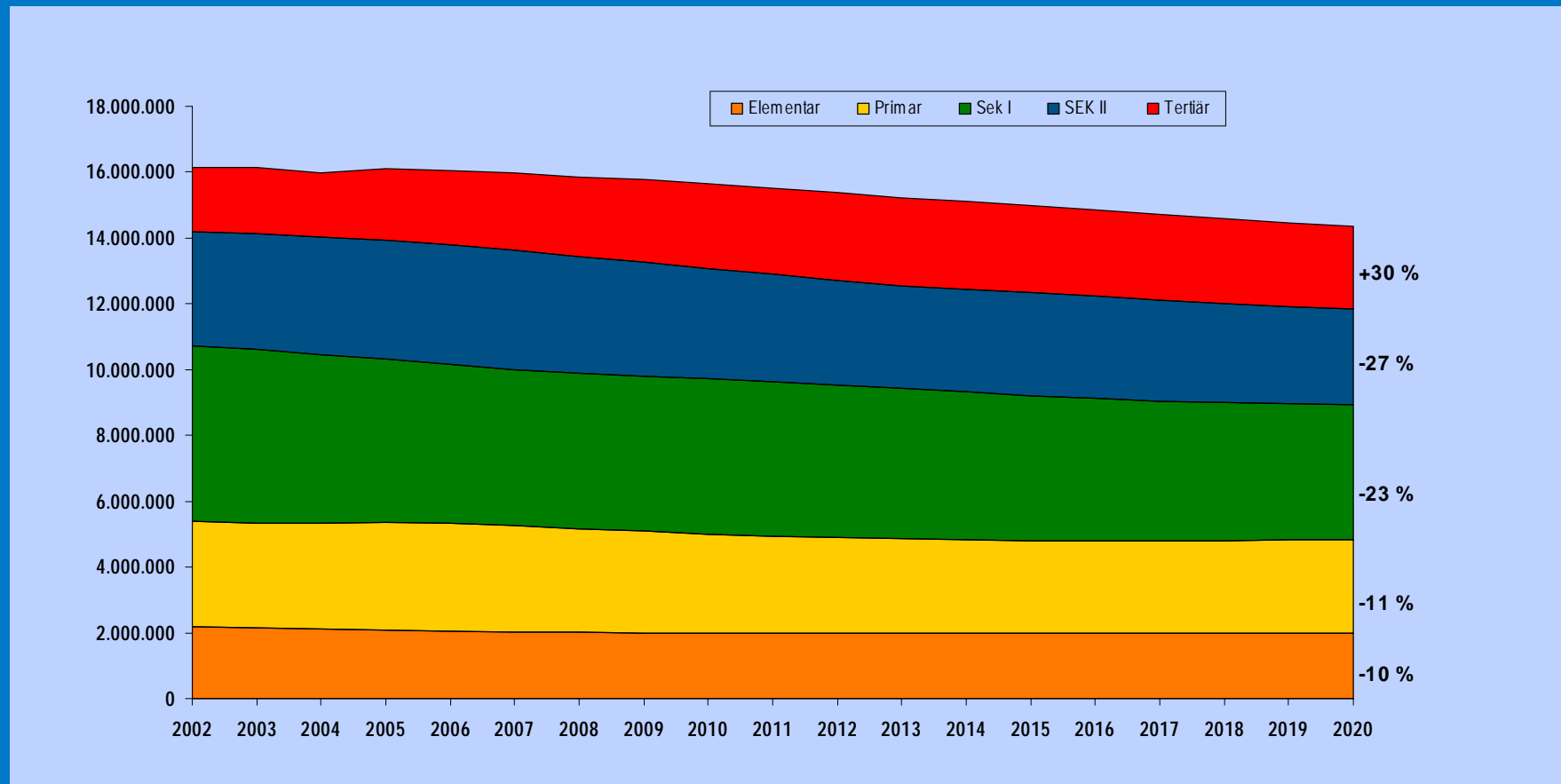
Projektion des Ersatzes der 60- bis 64-Jährigen durch nachrückende 15- bis 19-Jährige



Quelle: 9. Koordinierte Bevölkerungsprognose, Destatis; Berechnungen des BIBB

# Bildungsteilnehmerzahlen

Projektion 2002 bis 2020



Quelle: KMK; Elementarbereich eigene Schätzung, ohne ISCED 4

## Gliederung

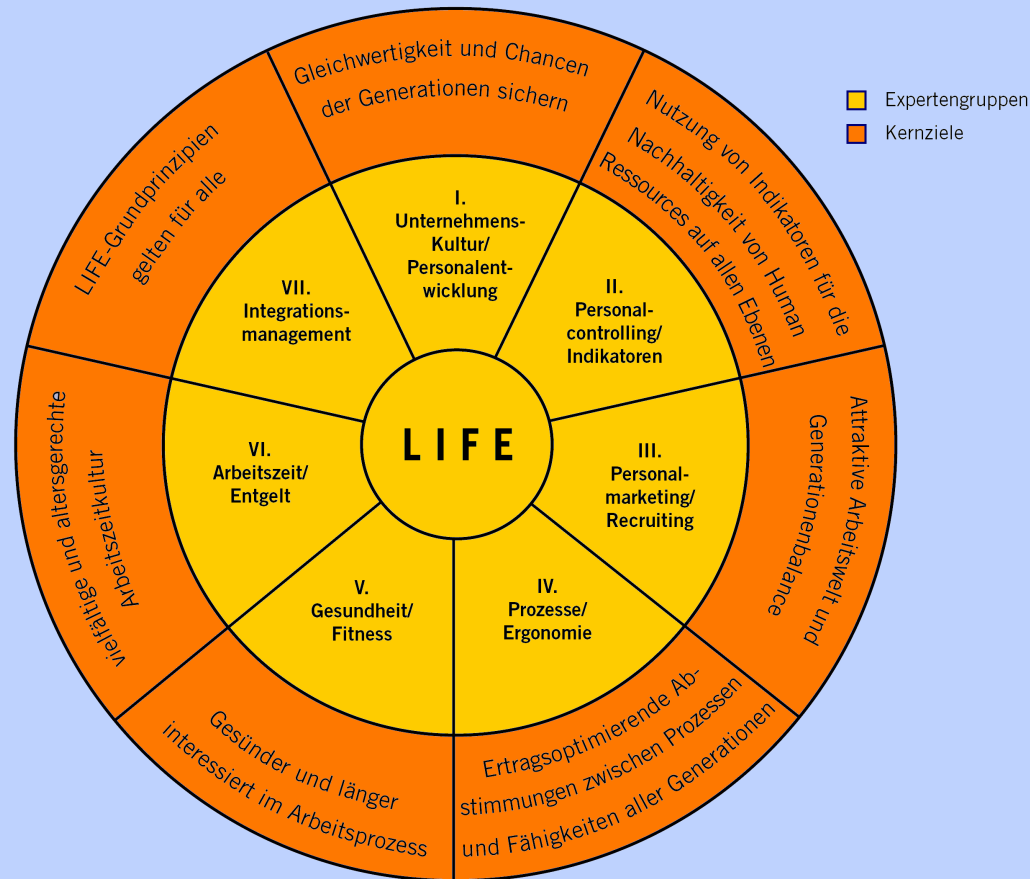
- Demografische Eckdaten
- **Ansatzpunkte einer demografieorientierten Personalpolitik**
- Ansatzpunkt: Eintritt in das Unternehmen
- Ansatzpunkt: Tätigkeit im Unternehmen
- Ansatzpunkt: Austritt aus dem Unternehmen

## Ansatzpunkte einer demografieorientierten Personalpolitik

Eintritt in das Unternehmen	Tätigkeit im Unternehmen				Austritt aus dem Unternehmen
	Arbeitsorganisation	Personaleinsatz	Personalentwicklung	Gesundheit	
Unternehmensdarstellung Rekrutierungspraxis Betriebliche Erstausbildung Attraktivität & Infrastruktur	Arbeitszeiten Arbeitsumfelder Entgeltsysteme Generationentransfer	Aufgabenbereiche älterer und jüngerer Mitarbeiter Karrierepfade	Systematik Maßnahmen Teilnahme älterer Mitarbeiter	Krankenstand Alterskritische Anforderungen Arbeits- & Gesundheitsschutz	Fluktuation Verrentungsalter Altersteilzeit

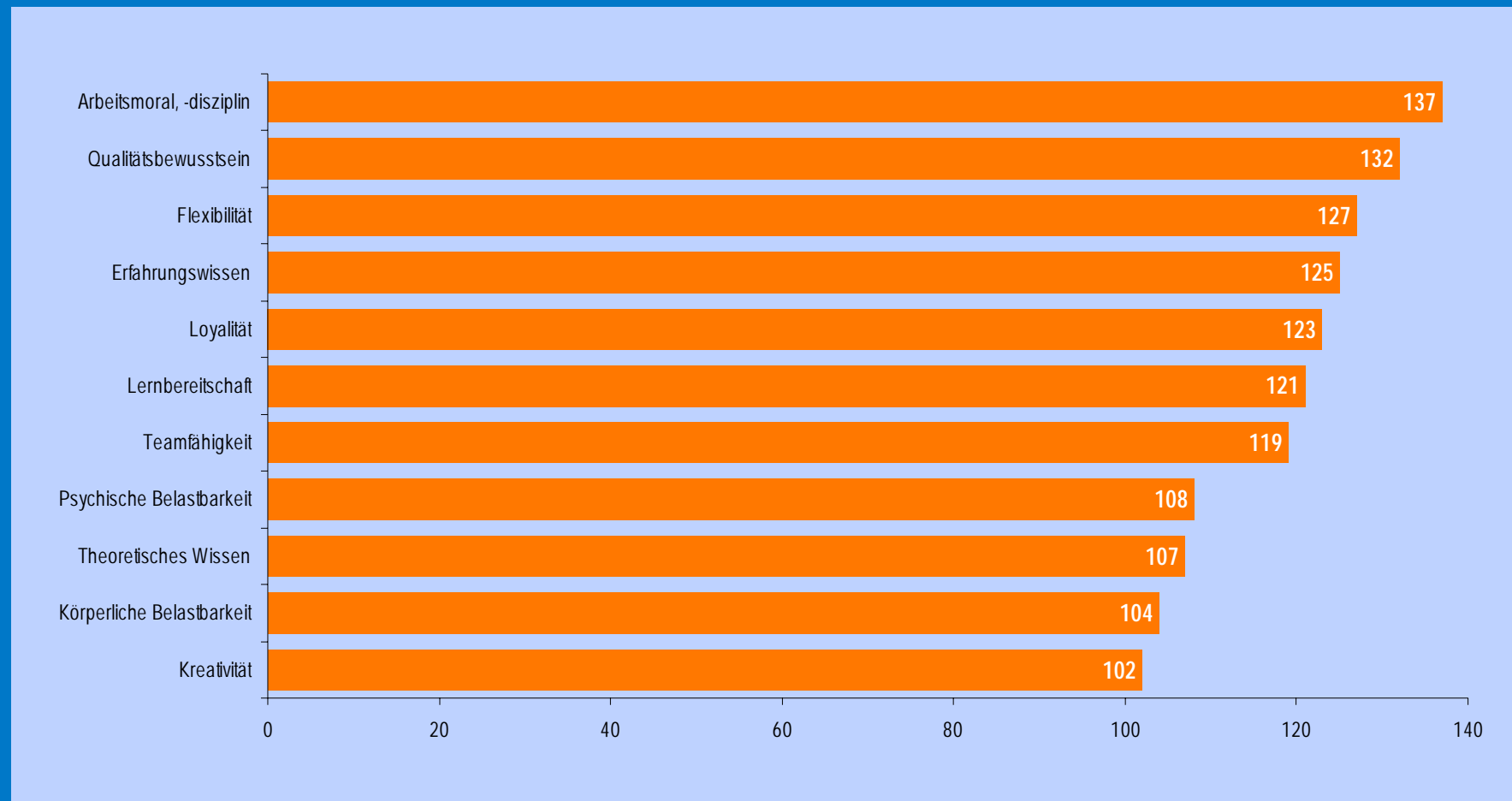
Quelle: arbid

# Ein Anwendungsbeispiel: das Programm LIFE



Quelle: voestalpine und health work consulting & services

# Bedeutung einzelner Leistungsparameter



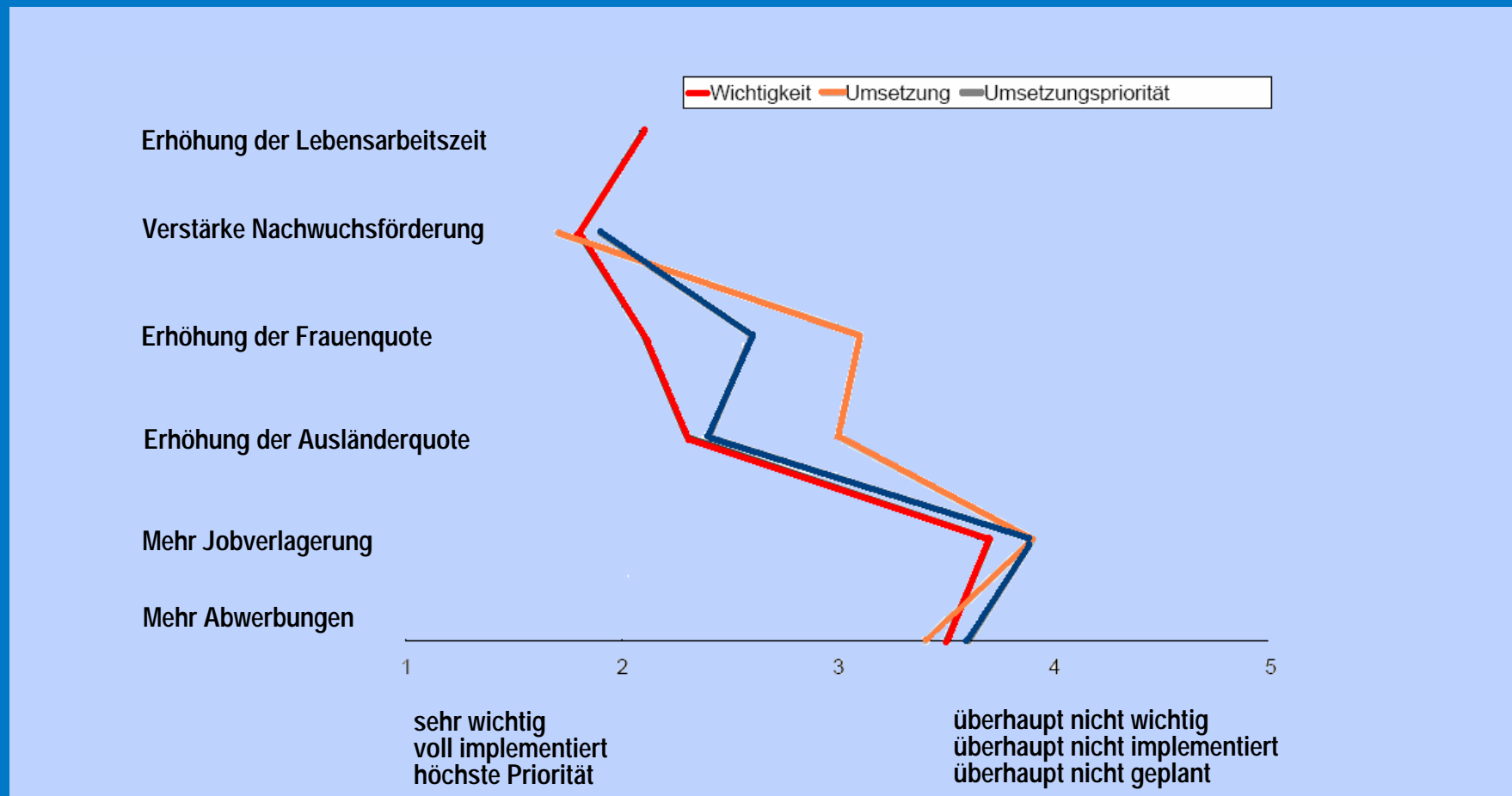
Index:: sehr wichtig = 150; wichtig = 100; weniger wichtig = 50

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

# Gliederung

- Demografische Eckdaten
- Ansatzpunkte einer demografieorientierten Personalpolitik
- Ansatzpunkt: Eintritt in das Unternehmen**
- Ansatzpunkt: Tätigkeit im Unternehmen
- Ansatzpunkt: Austritt aus dem Unternehmen

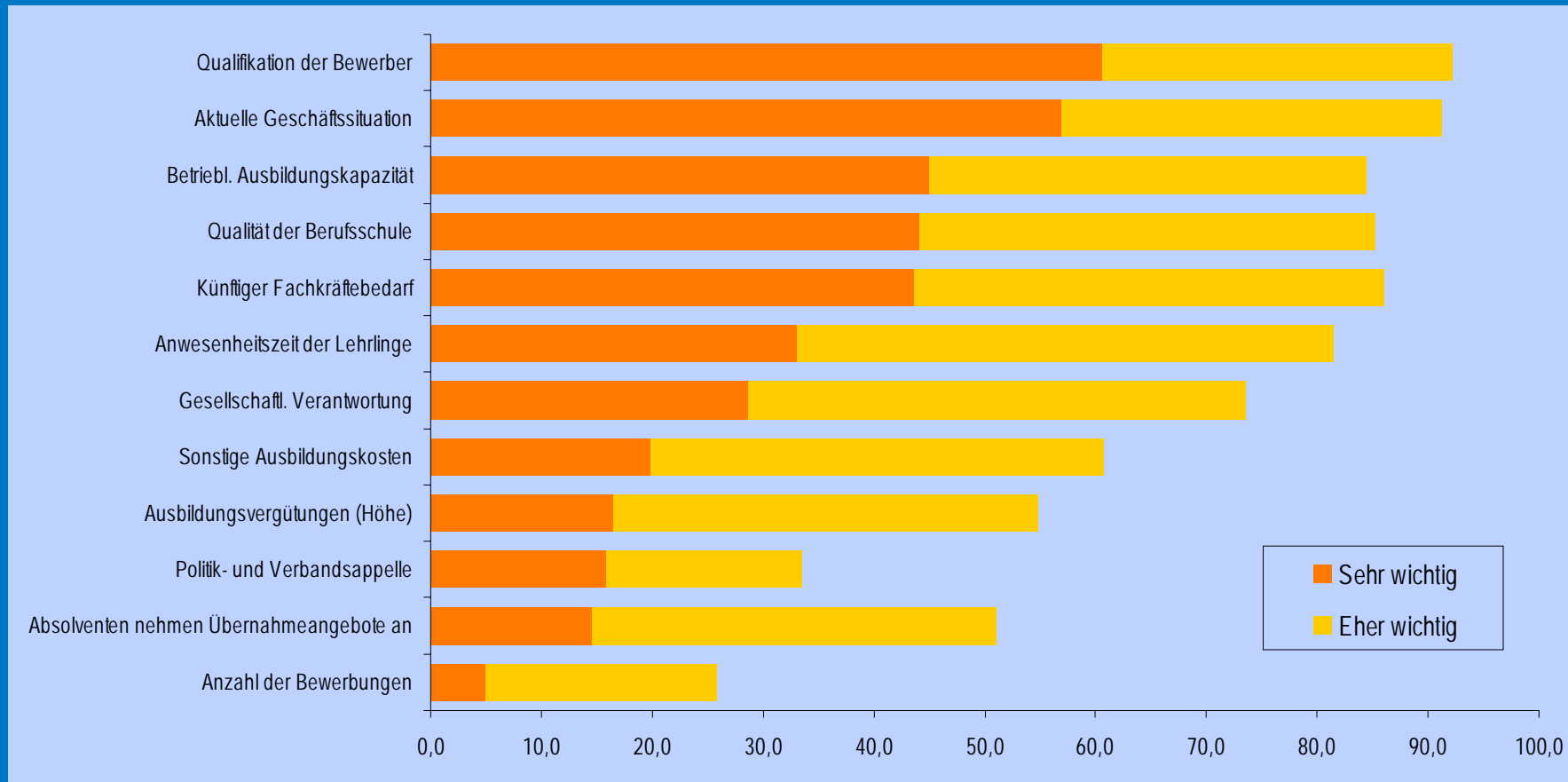
# Sicherung des Führungsnachwuchses



Quelle: IZA-Führungskräfteerhebung, 2006

# Einflussfaktoren des Ausbildungsplatzangebots

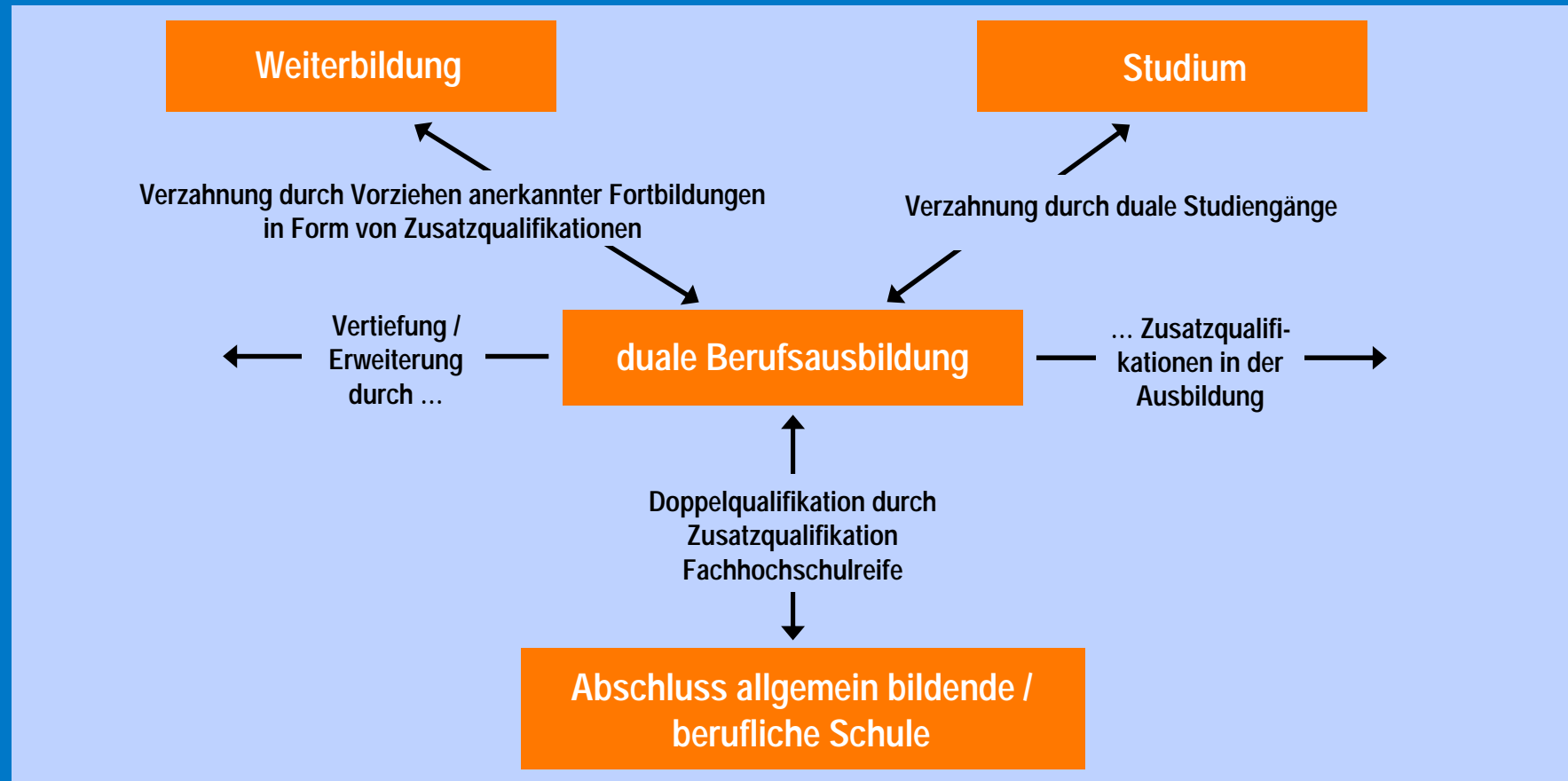
Aussagen der Ausbildungsbetriebe in Prozent



Quelle: IW-Umfrage 2003

# Weiterentwicklung des dualen Systems

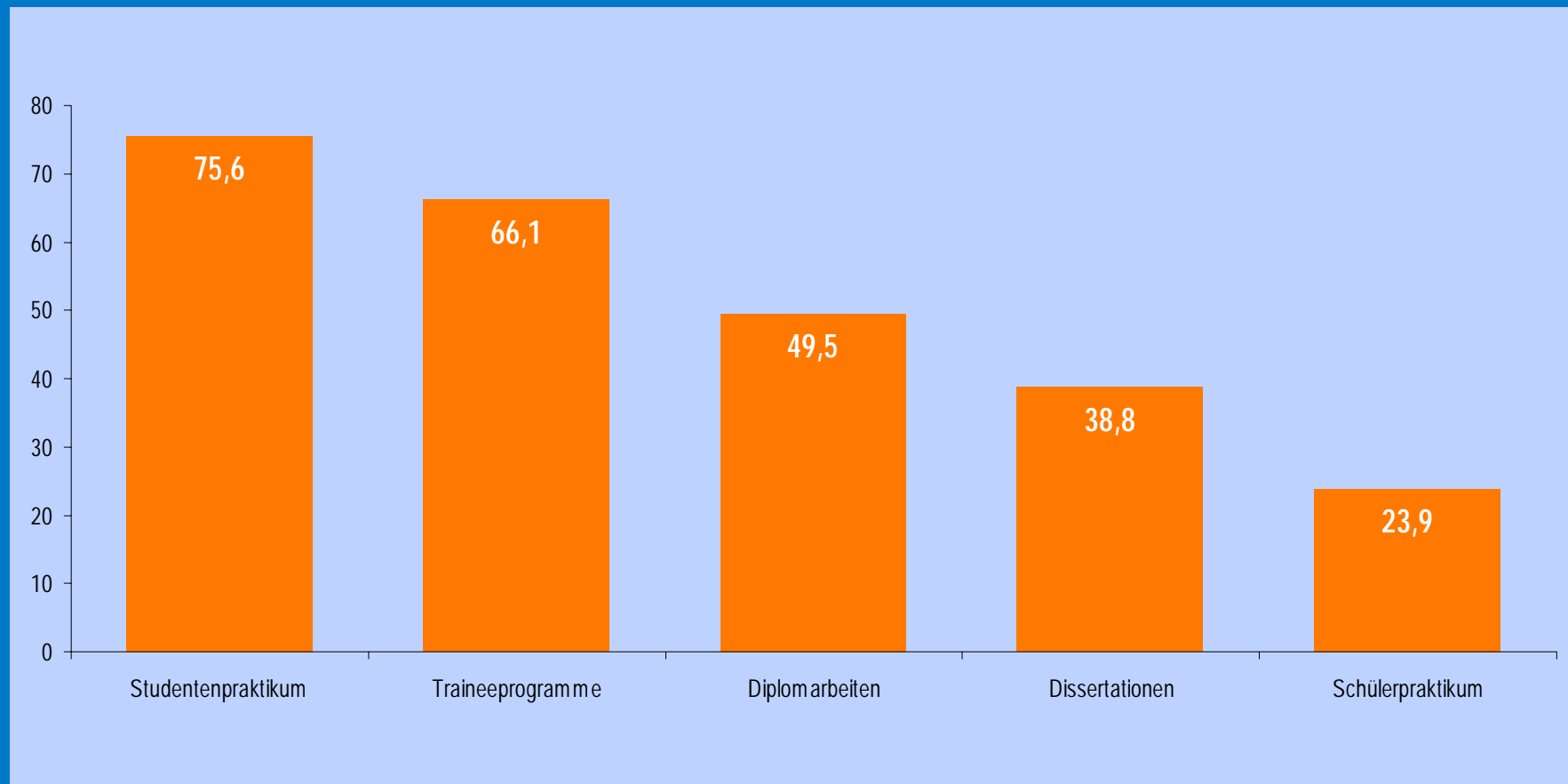
## Funktionen von Zusatzqualifikationen und dualen Studiengängen



Quelle: [www.ausbildung-plus.de](http://www.ausbildung-plus.de)

# Instrumente der Nachwuchsförderung

Saldo der Nennungen „steigende Bedeutung“ und „sinkende Bedeutung“



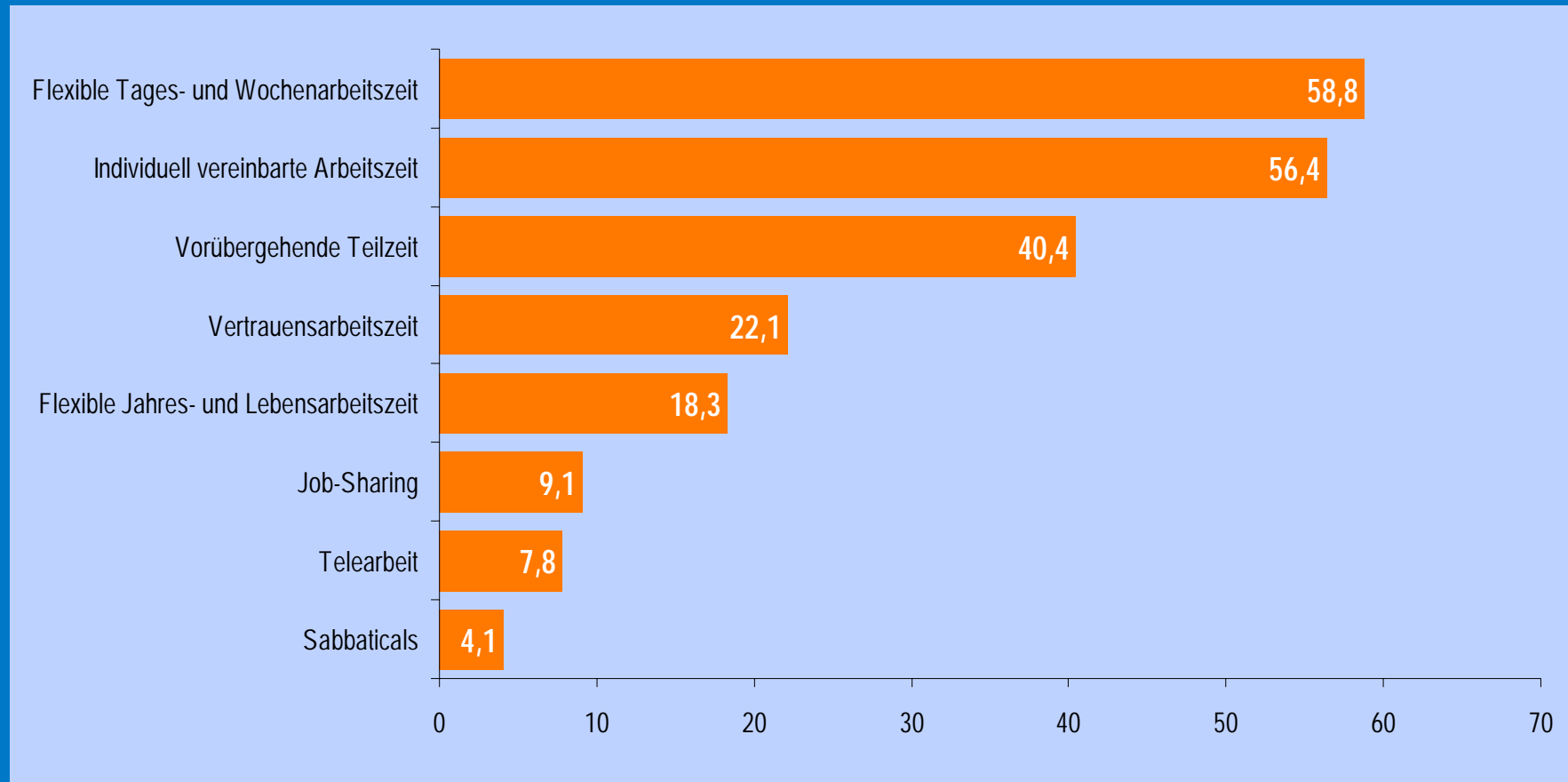
Quelle: IZA-Führungskräfteerhebung, 2006

## Gliederung

- Demografische Eckdaten
- Ansatzpunkte einer demografieorientierten Personalpolitik
- Ansatzpunkt: Eintritt in das Unternehmen
- Ansatzpunkt: Tätigkeit im Unternehmen**
- Ansatzpunkt: Austritt aus dem Unternehmen

# Arbeitszeitflexibilisierung

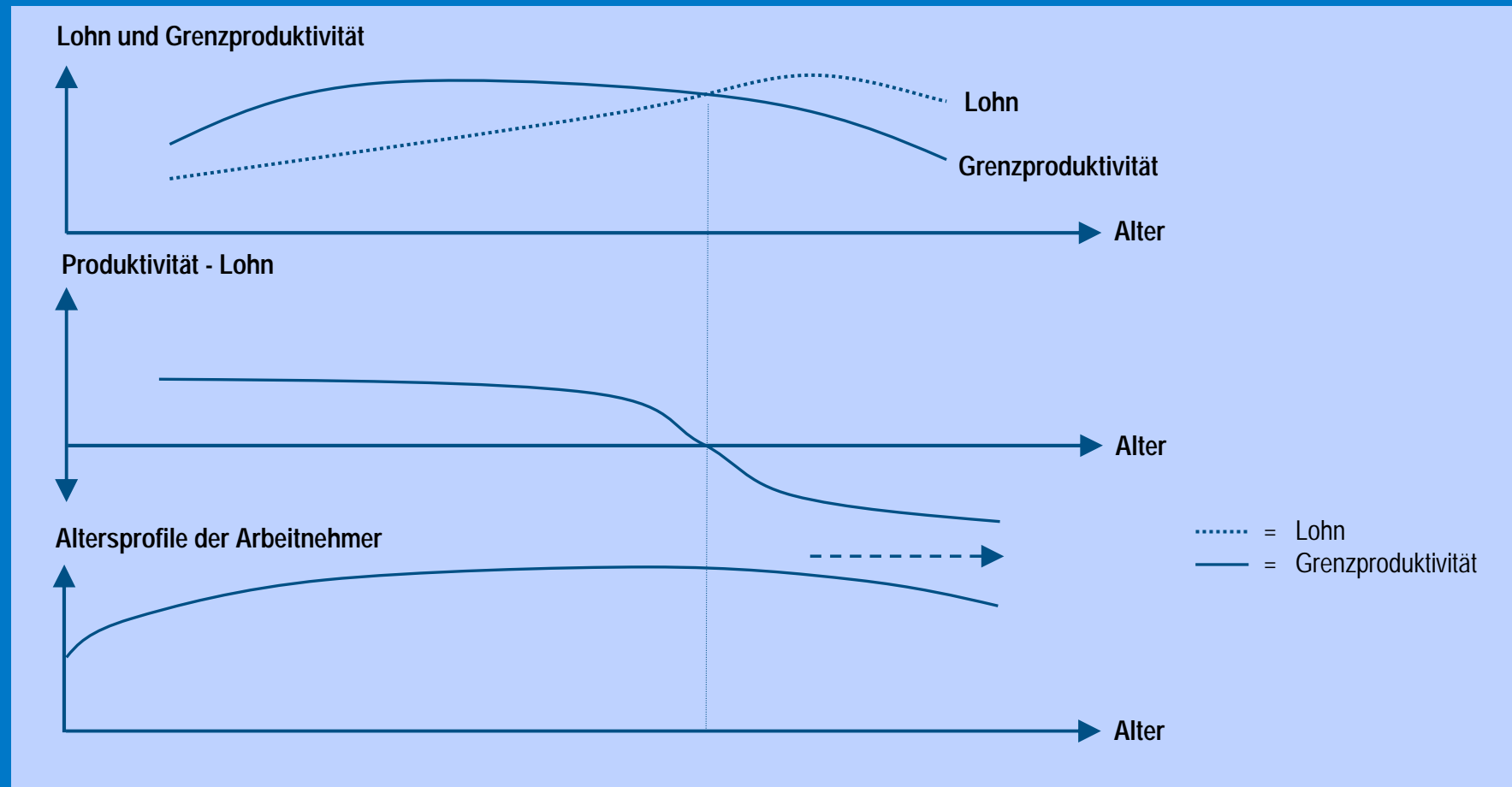
in Prozent, 2003



Quelle: IW Köln

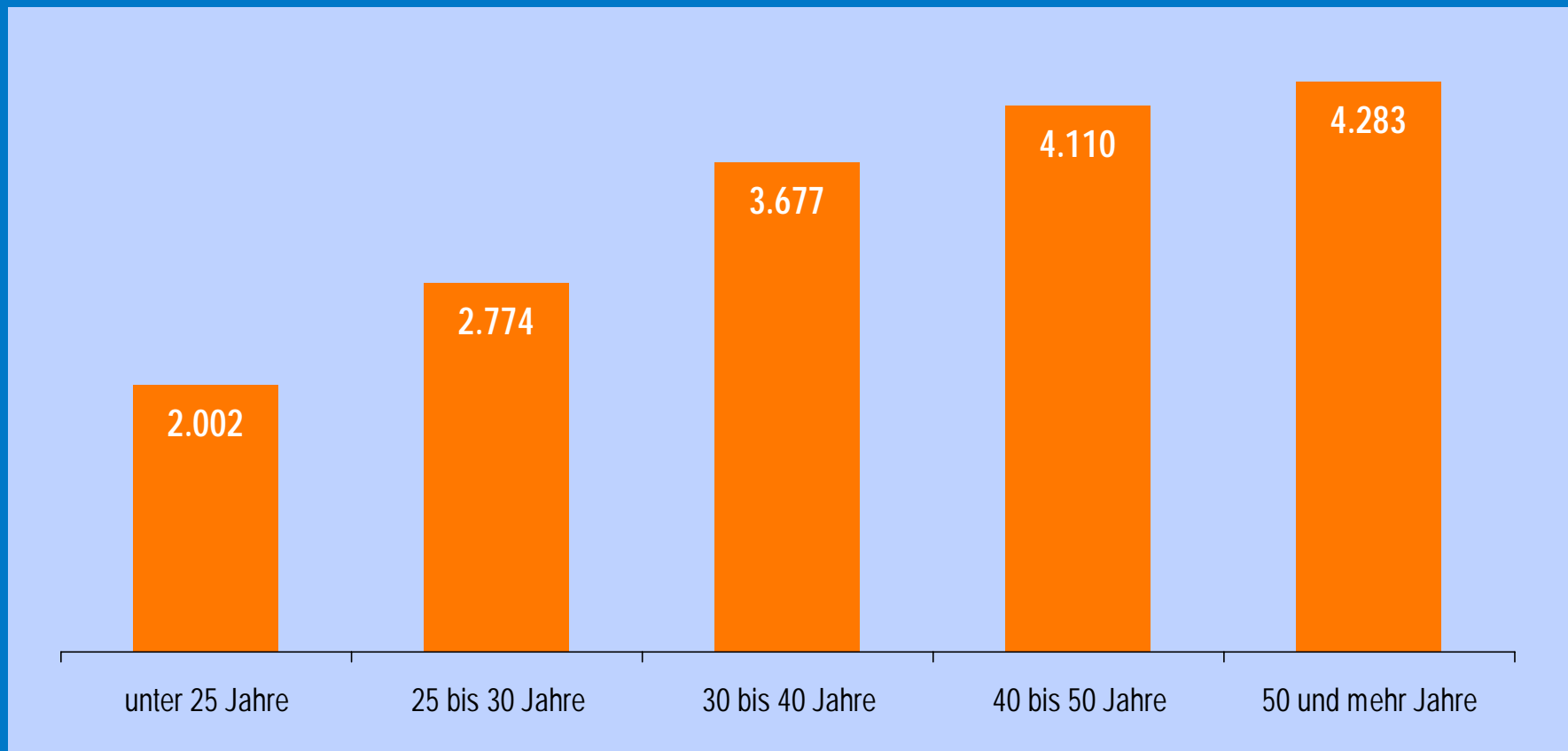
# Produktivitäts- und Entlohnungsverlauf im Erwerbsleben

Stilisierte Darstellung nach Lazear



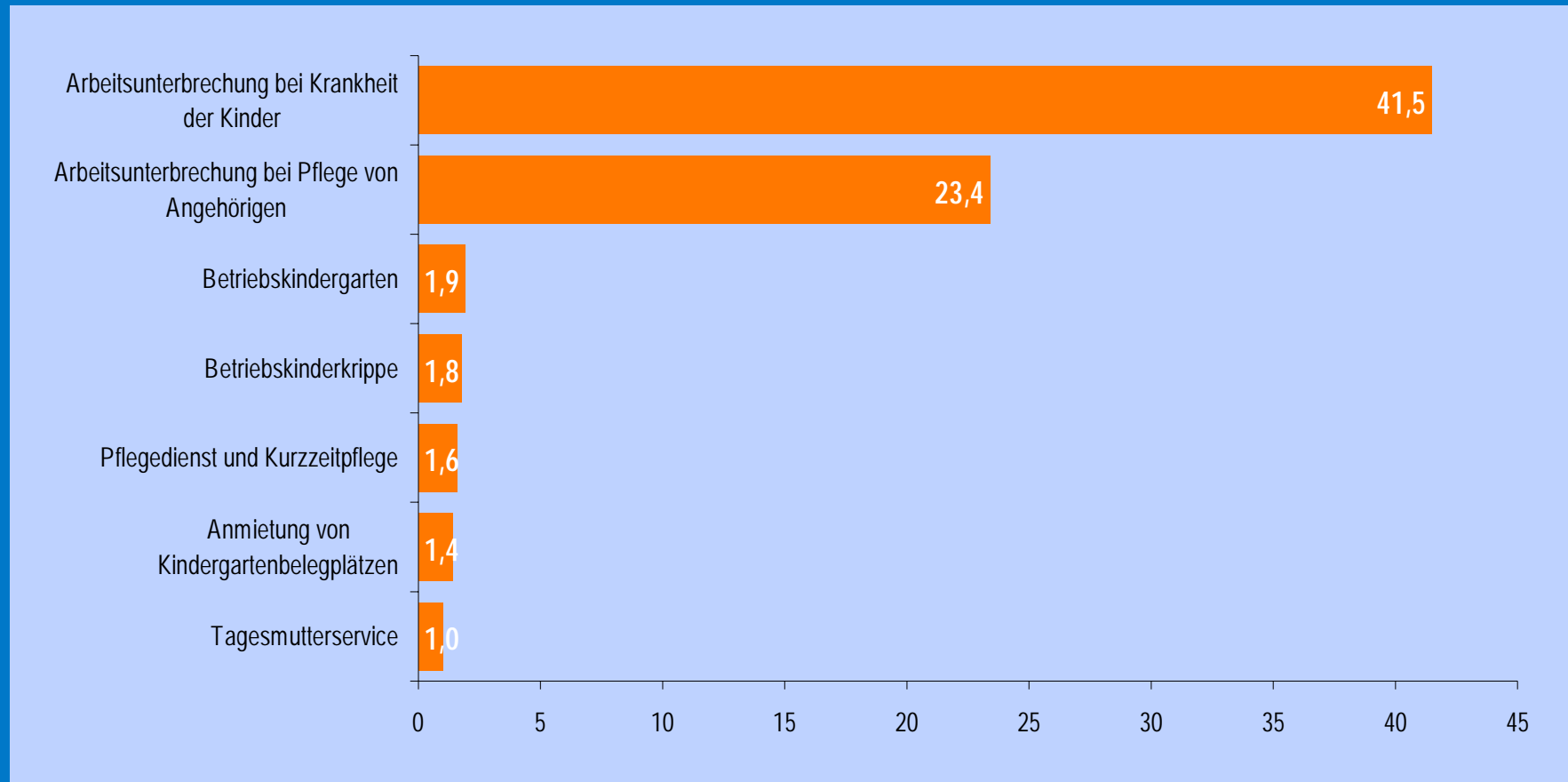
# Verdienstprofile in Deutschland

Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst eines männlichen vollzeitbeschäftigten Angestellten nach Altersgruppen, in Euro



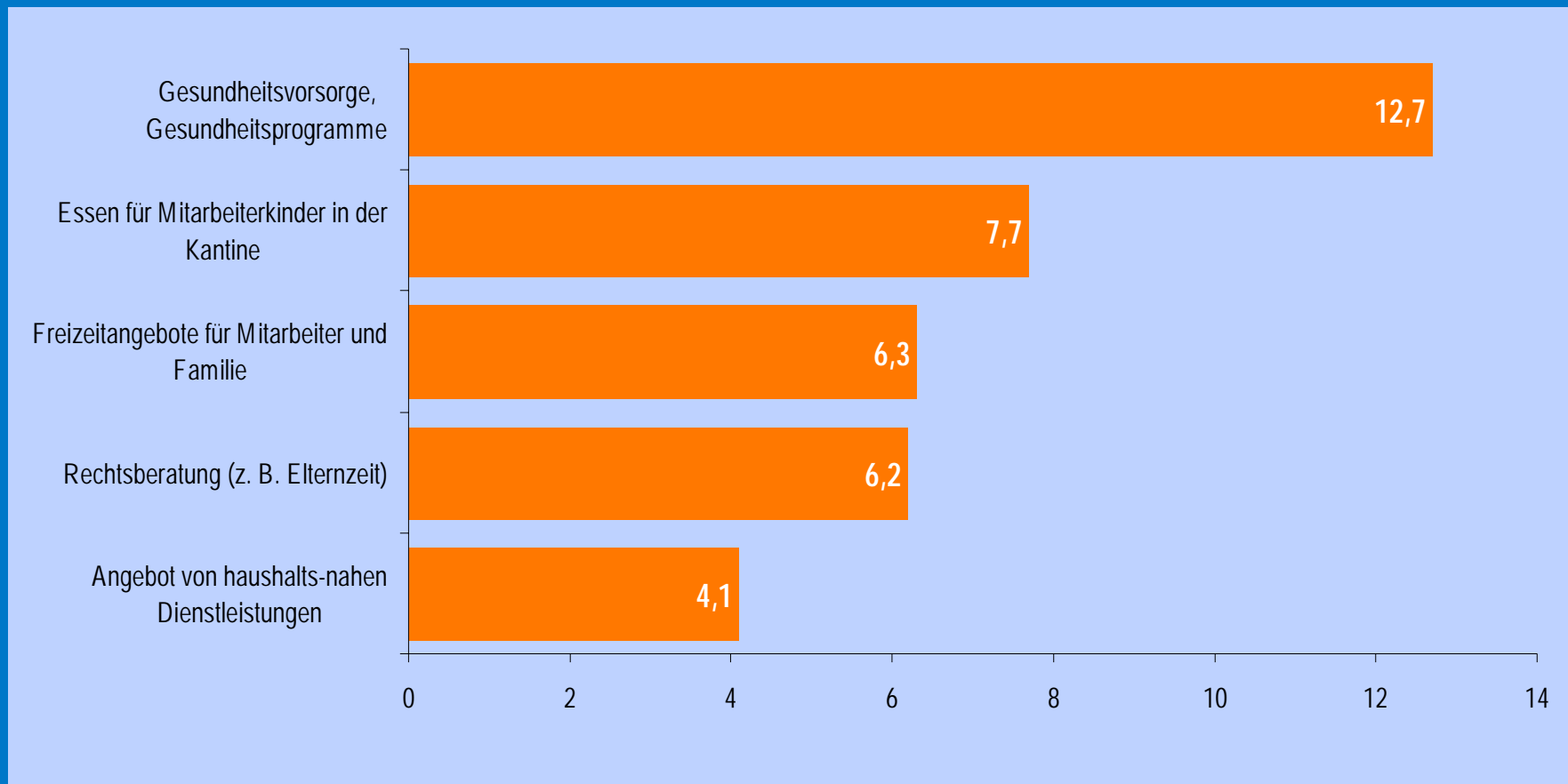
Quelle: Statistisches Bundesamt, Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung 2001

## Familienfreundliche Arbeitswelt: Kinder- und Angehörigenbetreuung, in Prozent



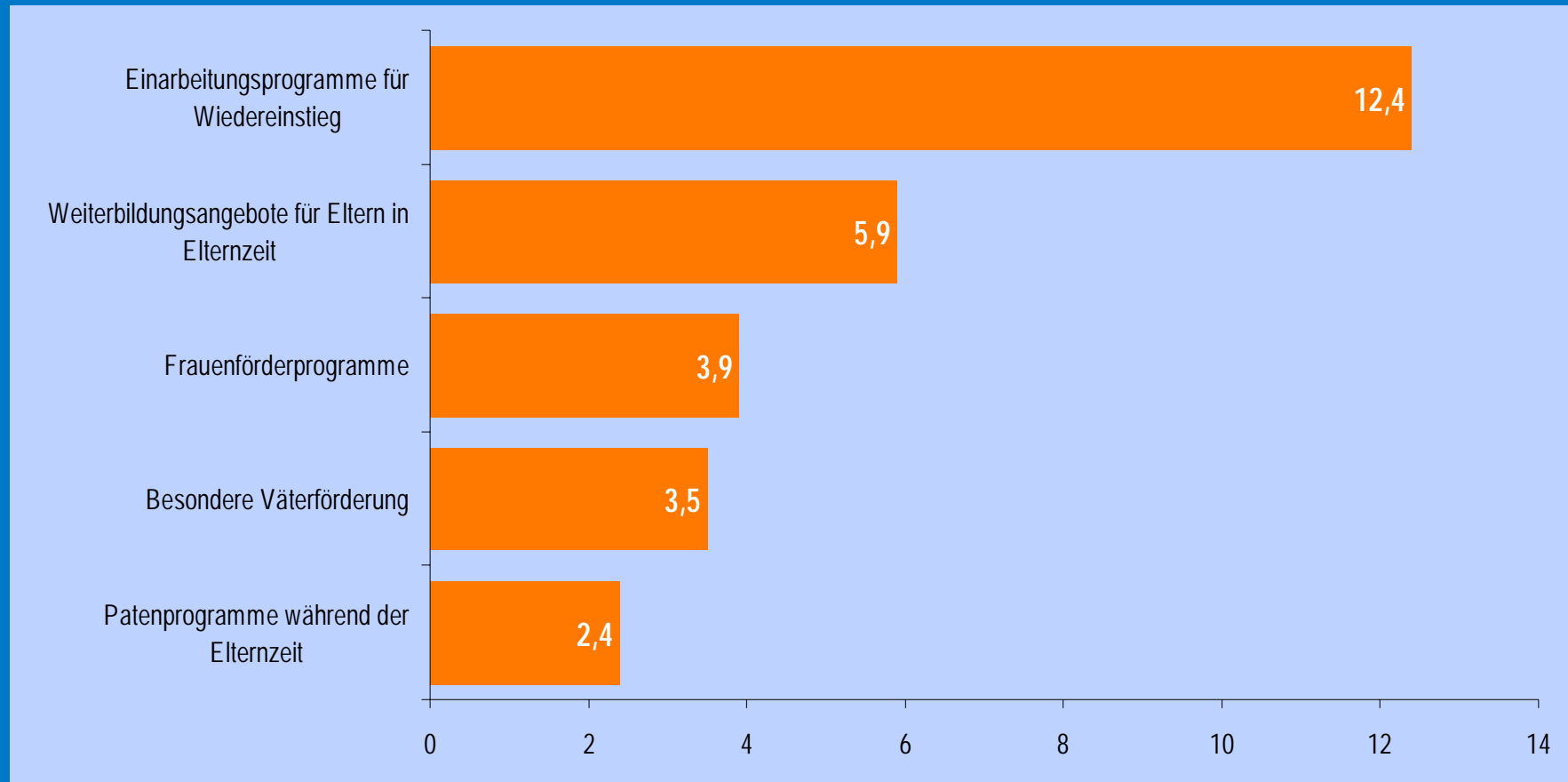
Quelle: IW Köln

## Familienfreundliche Arbeitswelt: Familienangebote in Prozent



Quelle: IW Köln

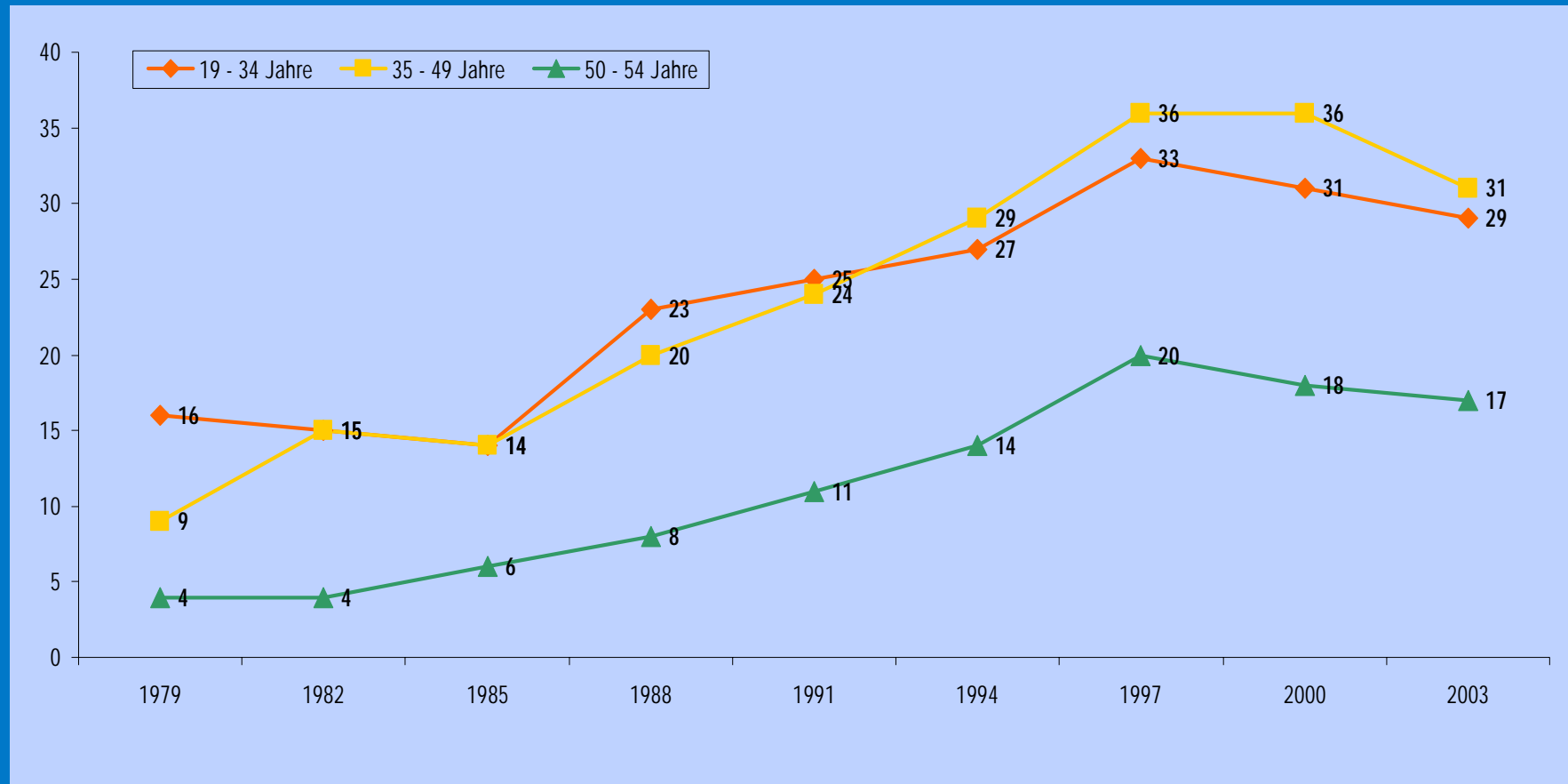
# Familienfreundliche Arbeitswelt: Förderung von Eltern in Prozent



Quelle: IW Köln

# Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

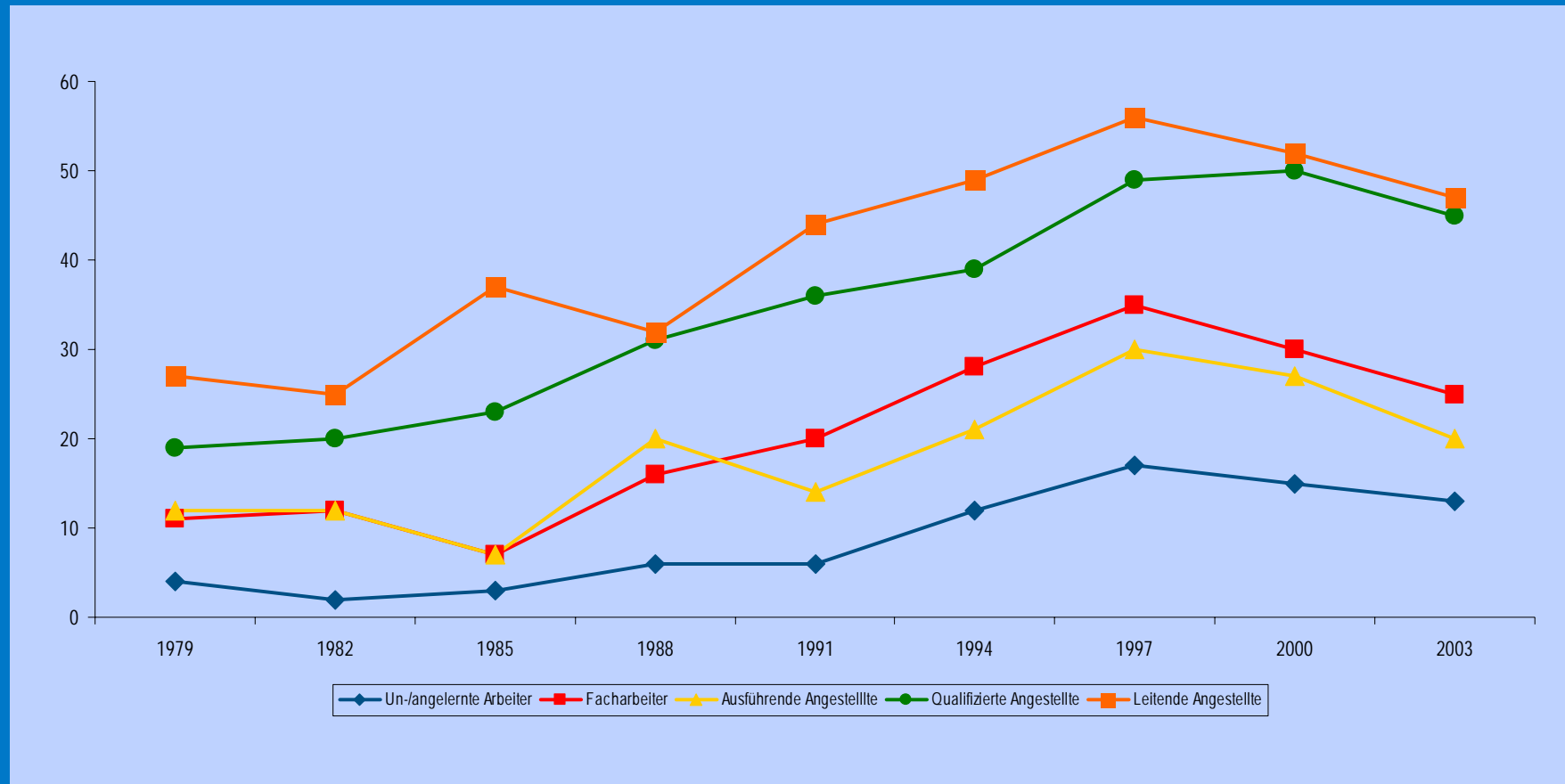
nach Altersgruppen, in Prozent



Quelle: BMBF, Berichtssystem Weiterbildung

# Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

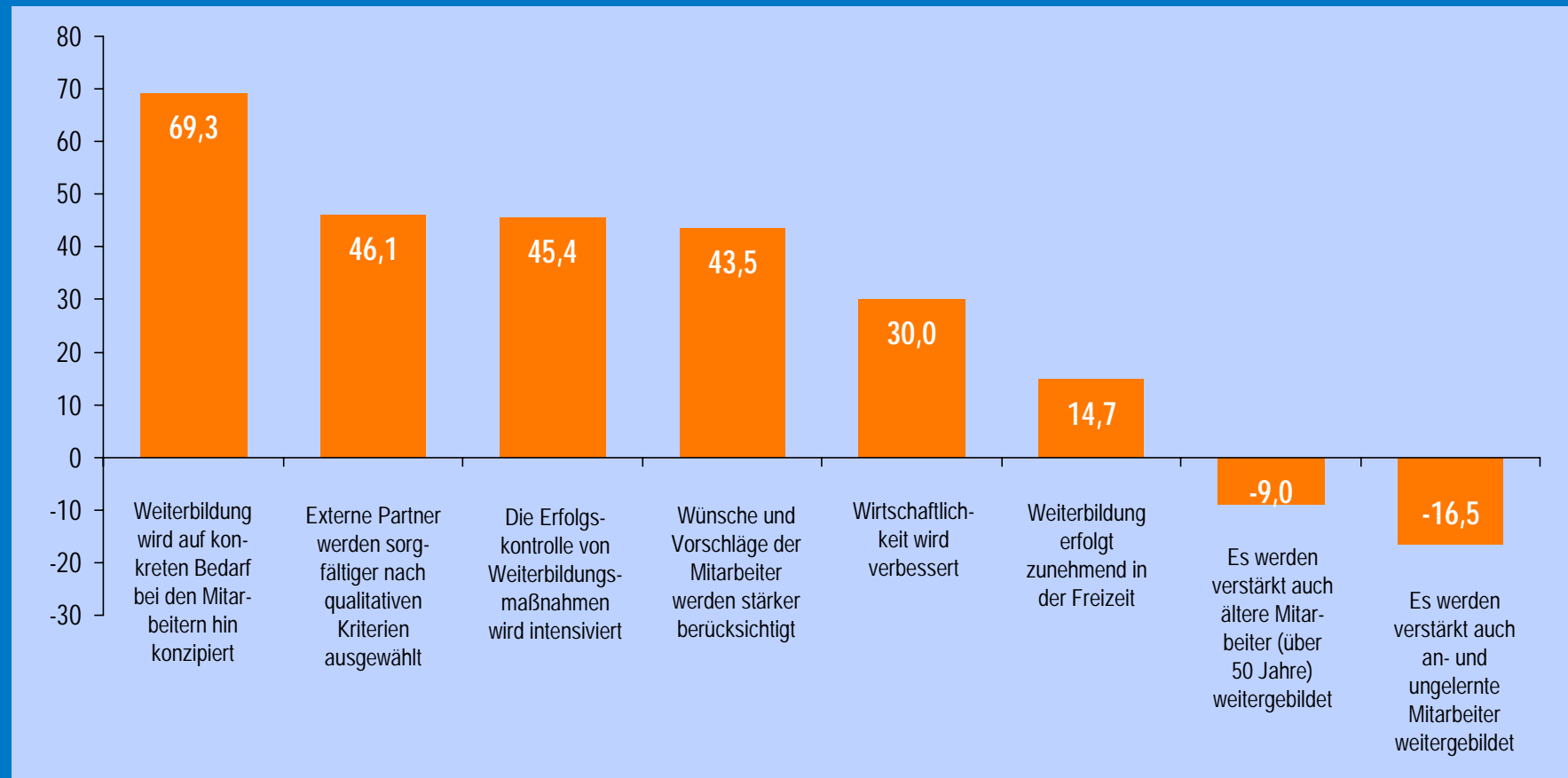
nach beruflicher Stellung, in Prozent



Quelle: BMBF, Berichtssystem Weiterbildung

# Einschätzungen der künftigen Weiterbildungstendenzen

Saldo der Nennungen „trifft zu“ und „trifft nicht zu“, in Prozent



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2005

# Altersstrukturanalyse

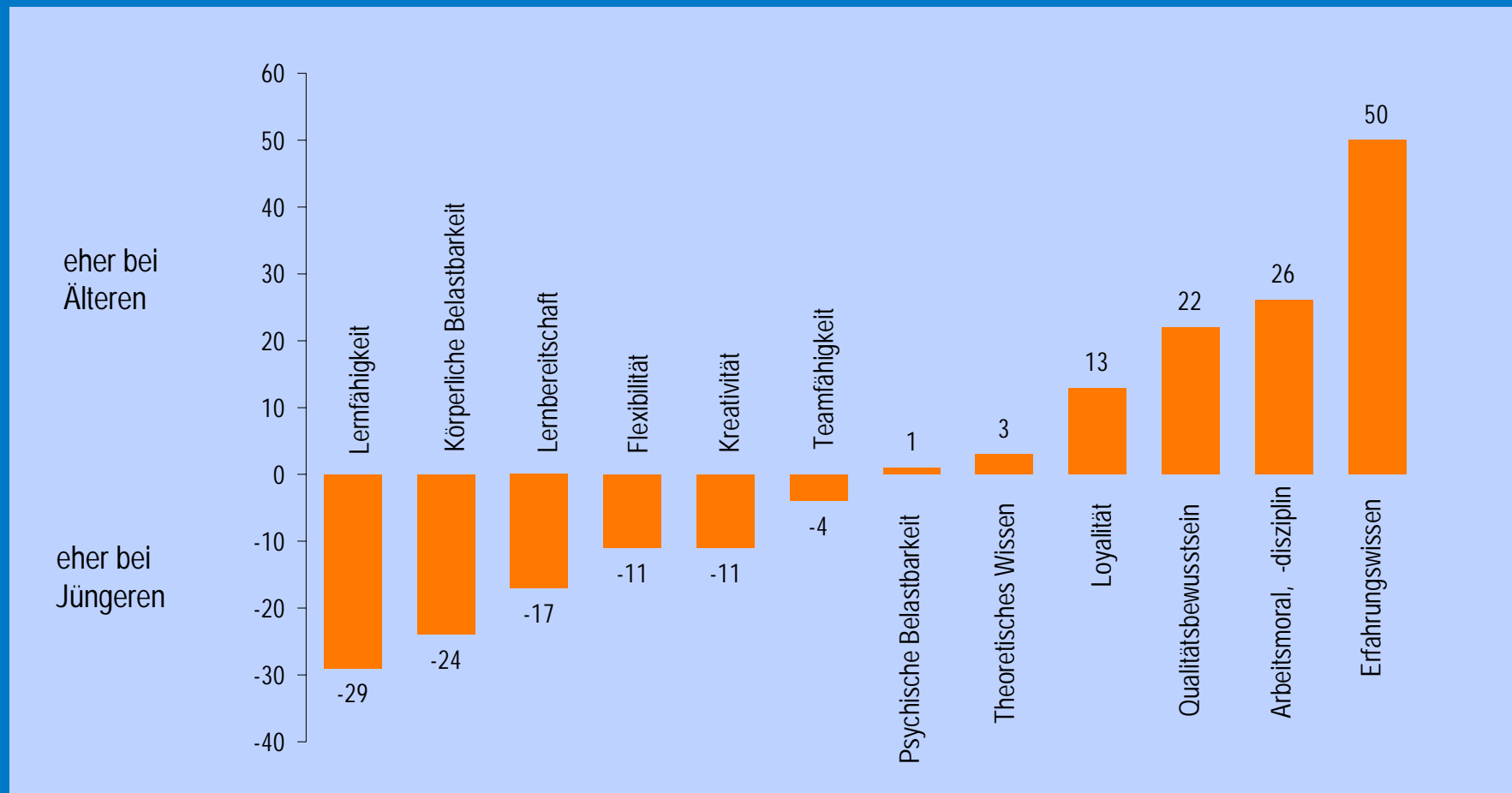
## Erhebung der demografischen Daten

- Geburtsjahre der Mitarbeiter
  - Alter der Mitarbeiter zum Stichtag
  - Betrieblicher Einsatzbereich
  - Stellenbezeichnung
  - Qualifikationsniveau
  - Geschlecht
- erlaubt Aussagen zu:
    - Alterungsprozessen
    - Ersatzbedarfen

## Fortschreibung der Altersstruktur

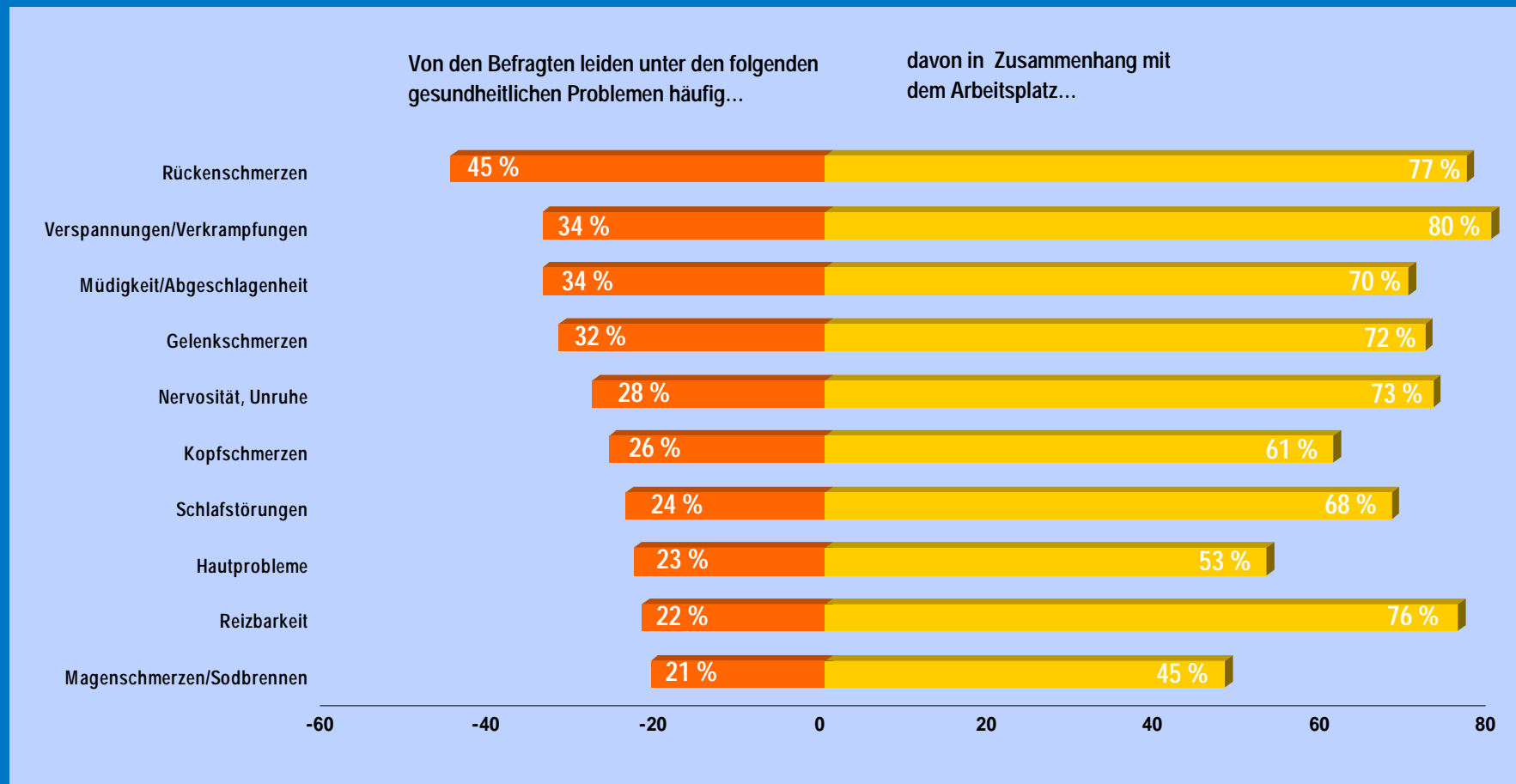
- in Schritten z.B. 5 und 10 Jahre
- basierend auf Annahmen, z. B.:
  - Alter des Ausscheidens konstant
- Zugang unbegrenzt nach Bedarf
  - Übernahme aller Auszubildenden
  - keine Fluktuation
  - ...

## Vergleich der Leistungsparameter



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

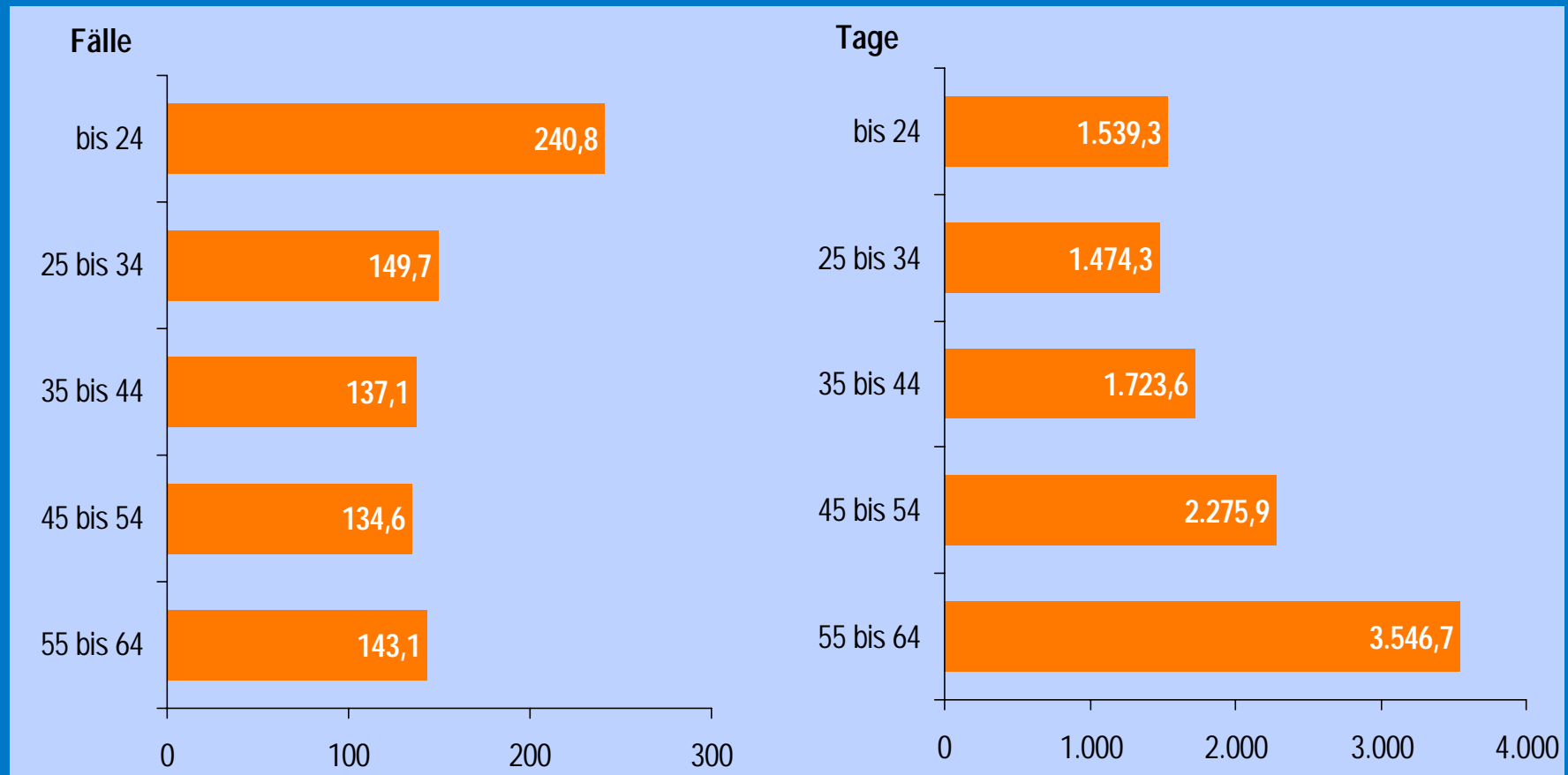
# Häufigste gesundheitliche Probleme am Arbeitsplatz



Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK, Rehbein 2001

# Arbeitsunfähigkeitsfälle und -tage

je 100 Versicherte nach Alter, 1999



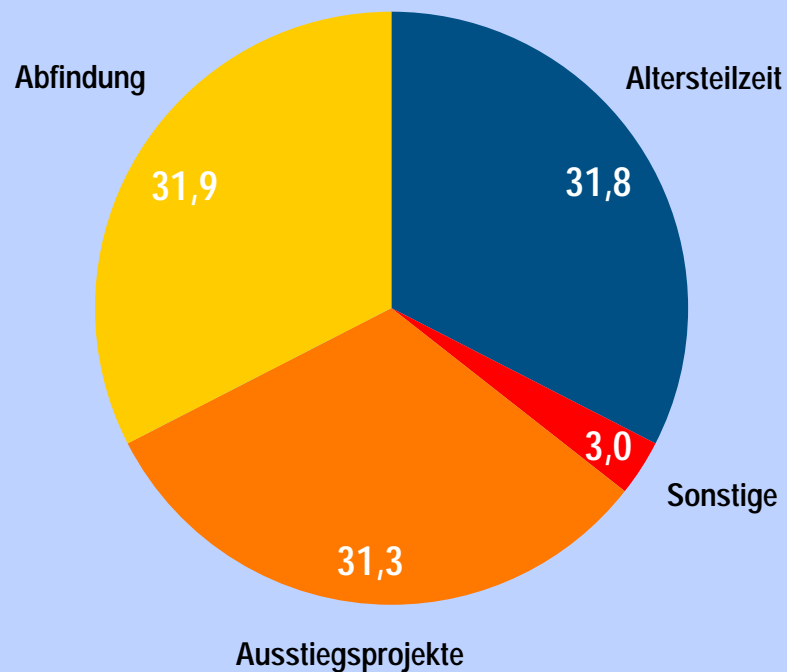
Quelle: n. Wissenschaftliches Institut der AOK 2000, zit. n. Morschhäuser & Schmidt 2002

## Gliederung

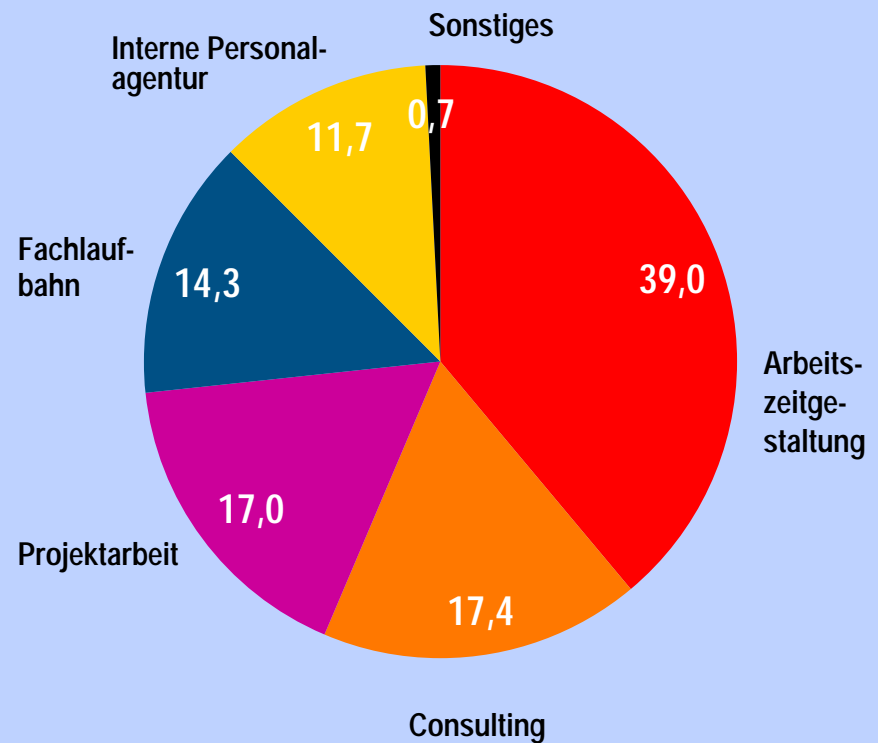
- Demografische Eckdaten
- Ansatzpunkte einer demografieorientierten Personalpolitik
- Ansatzpunkt: Eintritt in das Unternehmen
- Ansatzpunkt: Tätigkeit im Unternehmen
- **Ansatzpunkt: Austritt aus dem Unternehmen**

# Typische Ausstiegswege von älteren Managern

Unterstützung beim altersbedingten Ausstieg  
aus dem Unternehmen



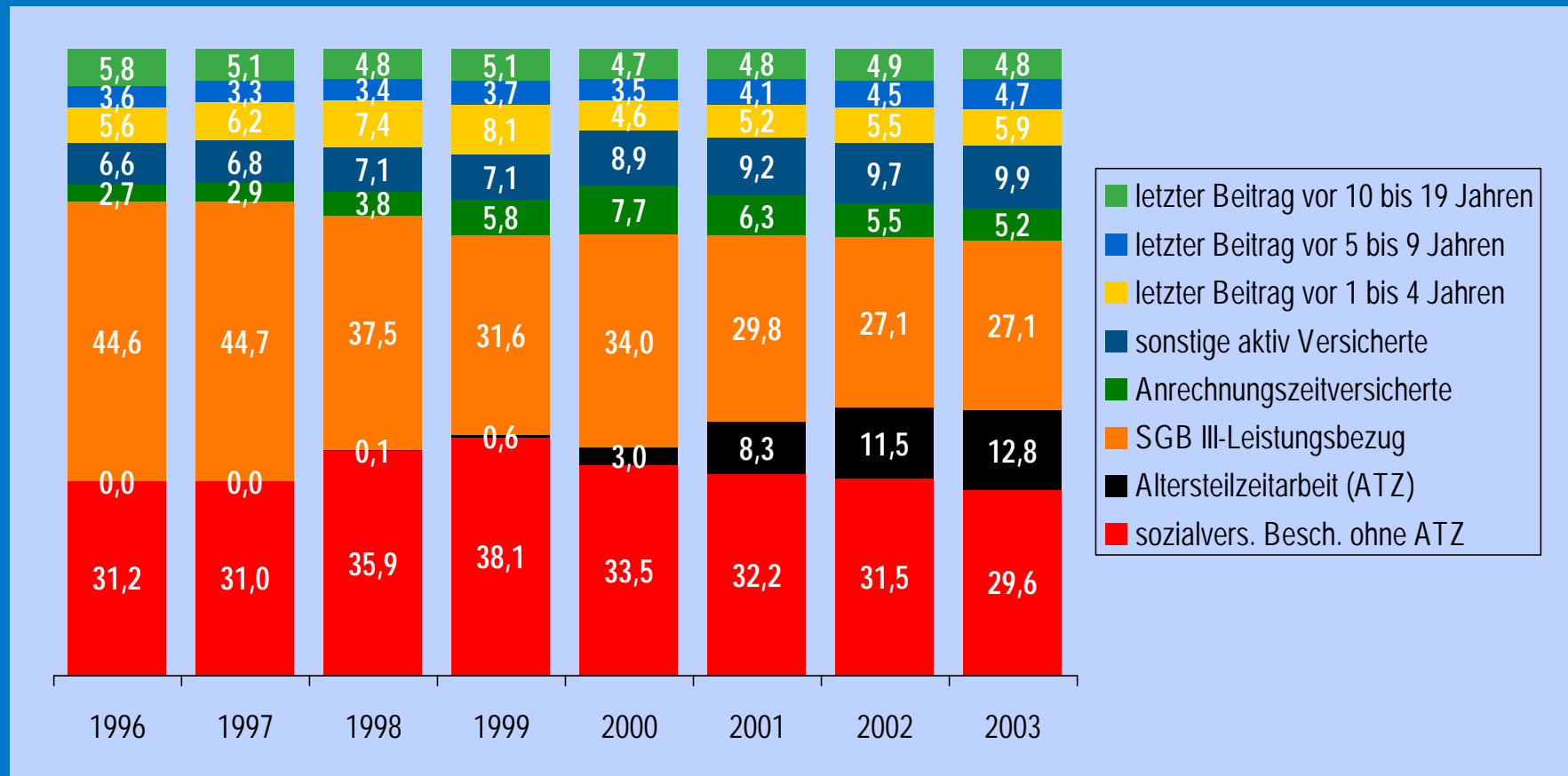
Hilfe beim beschäftigungsbedingten Ausstieg  
aus dem Unternehmen



Quelle: IZA-Führungskräfteerhebung, 2006

# Anteile ausgewählter Zugangswege in Altersrenten

Altersgruppe 60 und 65 Jahren, in Prozent



Quellen: VDR-Rentenzugangsstatisik; IAT-Berechnungen (2005)